

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA – UniCEUB

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO - EAD

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: fatores que estimulam uma equipe administrativa de uma instituição de ensino superior do DF

Por

Aparecida Rosa de Oliveira, RA 71750362

Brasília, DF - 2021

Aparecida Rosa de Oliveira

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: fatores que estimulam uma equipe administrativa de uma instituição de ensino superior do DF

Trabalho de Conclusão de Curso sob a Orientação do Professor MSC. Gilmar dos Santos Marques, como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Administração - EAD, do Centro Universitário de Brasília (UnICEUB).

Brasília, DF - 2021

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: fatores que estimulam uma equipe administrativa de uma instituição de ensino superior do DF

Resumo

Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) têm crescido significativamente nos últimos anos. Ao tratar de motivação e QVT, é importante ressaltar que não basta verificar apenas se os ambientes de trabalho são seguros e se suas ferramentas estão adequadas. É necessário considerar as características e o perfil do profissional. Para tanto, será proposto os seguintes objetivos: a) identificar, de acordo com a percepção de seus colaboradores, os principais fatores que impactam a qualidade de vida no trabalho em uma instituição de ensino superior do DF; b) Identificar os principais projetos e programas sobre qualidade de vida no trabalho (QVT) na IES pesquisada. A pesquisa foi de natureza aplicada com abordagem quantitativa por meio de um questionário. Os principais resultados apontam que a equipe administrativa está satisfeita em relação aos fatores de clima organizacional e todos os colaboradores consideram a instituição como muito boa para se trabalhar e se sentem úteis pelo serviço prestado à sociedade.

Palavras-chaves: Qualidade de vida no trabalho; Motivação; Recursos humanos.

1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que em todos os momentos da vida a humanidade vive em organizações. Necessárias para um bom convívio e ordem, as organizações são compostas pelas dimensões biológica, psicológica e social (GRAMMS E LOTZ, 2017). Atualmente vive-se o momento de transição que se reflete na busca incessante pelo aumento da competitividade organizacional. De acordo com Bom Sucesso (1997), tamanho desafio, por sua vez, pode ser apontado como um dos responsáveis pela necessidade da qualidade de vida dentro das organizações.

Conforme Gramms e Lotz (2017), o trabalho não serve apenas para o ganho financeiro, mas faz parte da identidade do indivíduo. Além do dinheiro para o sustento, o colaborador carece de satisfação e realização pessoal. A realização profissional consiste no nível de satisfação com o trabalho, no desenvolvimento profissional e no reconhecimento do valor do colaborador no trabalho por ele desempenhado.

A qualidade de vida no trabalho vem se tornando cada vez mais uma preocupação para as empresas, devido à ligação que existe entre condições adequadas para realização de um trabalho e produtividade. Isso quer dizer que, se a empresa não oferecer boas condições, certamente terá funcionários desmotivados e, como consequência, não conseguirá atingir os objetivos por ela

definidos, baixando a produtividade. A QVT, antes focada em combater o sedentarismo e o *stress*, passou a observar a amplitude do trabalho e lazer (GRAMMS E LOTZ, 2017).

Valorização do Indivíduo, as pessoas merecem ser tratadas de maneira diferente dos demais fatores de produção (propriedade, capital e tecnologia) porque constituem a ordem mais elevada do universo. Em virtude dessa distinção, elas desejam ser tratadas com carinho, respeito e dignidade; cada vez mais, demandam esse tipo de tratamento de seus empregadores. Elas se recusam a aceitar a velha ideia de que são simplesmente instrumentos econômicos e desejam ser avaliadas por suas habilidades e capacidades e receber oportunidades para se desenvolverem (NEWSTROM, 2008, p. 28).

Funcionários satisfeitos produzem mais e com qualidade, bem longe do que se esperava na revolução industrial que tratava o trabalhador com um enfoque mecanicista onde o funcionário era apenas uma engrenagem no corpo da empresa. A área de RH tem duas diferentes vertentes para considerar as pessoas: os indivíduos como pessoas (dotadas de características próprias de personalidade e individualidade, aspirações, valores, atitudes, motivações e objetivos individuais) e as pessoas como recursos (dotadas de habilidades, capacidades, destrezas e conhecimentos necessários para a tarefa organizacional) (DESSLER, 2003).

Ainda de acordo com Dessler (2003), diversos autores veem a qualidade de vida no trabalho como uma forma de motivar e comprometer os funcionários com os objetivos da organização. Conforme o autor, as organizações devem considerar o trabalhador como um ser com sentimentos e necessidades que precisam ser atendidas e respeitadas de modo a garantir a sua integridade física e mental.

De acordo com Hopner (2008), os setores de recursos humanos das organizações são os grandes responsáveis pelo sucesso e diferencial dos programas de qualidade de vida no trabalho. Ao tratar de motivação e QVT, é importante ressaltar que não basta verificar apenas se os ambientes de trabalho são seguros, e se as ferramentas utilizadas estão adequadas. É necessário também considerar as características e o perfil do profissional e ainda administrar a carga horária e a carga emocional ocorrida pelo trabalho.

Nesse contexto, a presente pesquisa é relevante, pois permitirá o estudo do tema em uma instituição de ensino e comparação com as experiências relatadas pelos principais autores que pesquisam a qualidade de vida no trabalho e os desdobramentos sobre o comportamento e a motivação. Muitas empresas descobriram que, de alguma forma, investir na qualidade de vida dos seus funcionários dá um excelente retorno.

Do contexto acima, cabe a formulação do seguinte problema: “Quais os fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores de uma instituição de ensino superior (IES)?” A pesquisa será limitada aos colaboradores técnicos administrativos de uma IES - DF, visando ao

levantamento da qualidade de vida no trabalho. Ela terá o objetivo geral de identificar quais fatores impactam a qualidade de vida no trabalho, de acordo com a percepção dos colaboradores de uma instituição de ensino superior do DF. Para atingir esse objetivo geral, foram estabelecidos dois objetivos específicos: a) identificar os principais fatores que a impactam, de acordo com a percepção de seus colaboradores, a qualidade de vida no trabalho em uma instituição de ensino superior do DF; b) Identificar os principais projetos e programas sobre qualidade de vida no trabalho (QVT) na IES pesquisada.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Até meados do século XX o modelo de Ford e Taylor era o que influenciava as indústrias de todo o mundo, assim podendo superar seus concorrentes e ter avanços comerciais. Como aponta Almeida (2019), “Esses importantes conceitos de gestão industrial e de pessoas são utilizados até a atualidade, e outros foram sendo incorporados,”. No contexto organizacional, as mudanças ocorridas devido às rápidas transformações que afetam o mercado exigem que as empresas reestruturem seus processos e encontrem formas de gestão que ofereçam respaldo nas decisões estratégicas. Esses consideráveis conceitos de gestão industrial inseridos por Taylor e por Ford são utilizados até a atualidade, e outros foram sendo incorporados, como a importância de se ter profissionais com conhecimentos técnicos, habilidades, atitudes, valores e ética, conceito este conhecido pela sigla CHAVE.

Por isso, Almeida (2019) declara que, no atual momento da revolução industrial com os avanços da tecnologia, com a inteligência artificial e a internet das coisas, é exigido do funcionário um profissional completo.

Na Indústria 4.0, existe o conceito de automação total do processo, porém, a concepção da indústria propriamente dita, bem como seu gerenciamento, exige profissionais com características pessoais diferenciadas, ou seja, multifuncionais.(ALMEIDA, 2019, p. 40).

De acordo com Gramms e Lotz (2017), a gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é considerada uma das competências vitais para as organizações da atualidade, e está diretamente ligada ao sucesso dos objetivos estratégicos, reforçando a ideia de que o colaborador trabalha mais motivado quando se sente valorizado. Observa-se que o cuidado com a qualidade de vida no trabalho é um dos instrumentos da área de gestão de pessoas que pode proporcionar um ambiente com plenas condições para o desenvolvimento do potencial humano, favorecendo assim o sucesso da organização.

A gestão da qualidade de vida no trabalho (QVT) é, por definição, o conjunto de estratégias que tem como objetivo diagnosticar, promover, acompanhar e monitorar ações para a saúde, o bem-estar e a satisfação do profissional. Como sabemos, as organizações empregam, em geral, esforços nas áreas de gestão

financeira, produção, processos, marketing, recursos materiais, sistemas de informação e logística a fim de alcançar seus objetivos de produtividade, lucratividade, competitividade e sustentabilidade. Contudo, tais propósitos só podem ser alcançados graças às pessoas que formam o capital humano e intelectual das empresas, que, por isso, devem investir na criação de estratégias que promovam a saúde, o bem-estar e a satisfação das pessoas no ambiente de trabalho (GRAMMS E LOTZ, 2017, p.19).

A transformação da realidade global é complexa e um dos seus principais desafios é o ser humano e o seu papel na organização. Como as entidades brasileiras enfrentam a descaracterização da política de desenvolvimento organizacional, os representantes das organizações devem se conscientizar que a qualidade das pessoas é que vai definir a qualidade da organização (LUCENA, 2017).

Essa Premissa está relacionada com a qualidade do ambiente organizacional que possibilitará a expressão do ser humano, orientada para o desempenho global e o sucesso do negócio. (LUCENA, 2017 p.22). Os representantes do capital terão que acreditar que os trabalhadores, como seres humanos, buscam de alguma forma a realização e que são capazes de se empenhar positivamente no trabalho. Somente baseados nessa crença é que poderão visualizar outros caminhos e implementar alternativas criativas que combinam produtividade com reconhecimento, realização e satisfação. (LUCENA, 2017, p. 66)

Laszlo (1987), apud Limongi (2012), afirma que a expressão Qualidade de Vida no Trabalho tem sido usada para descrever valores relacionados com a qualidade de experiências humanas no ambiente de trabalho.

A Qualidade de Vida no Trabalho é uma importante ferramenta que traz benefícios não apenas aos colaboradores, mas a toda organização, pois com trabalhadores satisfeitos e bem qualificados, conseqüentemente seus rendimentos serão melhores. Segundo Alves (2011), QVT é uma forma de desenvolver e manter a motivação, o que gera bons resultados à empresa.

Um programa de Qualidade de Vida no Trabalho tem como principal meta gerar uma organização mais humanizada, na qual os trabalhadores desenvolvem, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia no nível do cargo que exercem. Os recebimentos de recursos com tarefas adequadas e enriquecimento pessoal do indivíduo, enriquecem também os serviços da empresa. É evidente que nem todos os problemas de produtividade das empresas, e nem todo tipo de insatisfação do empregado, em qualquer nível, pode ser resolvido pela qualidade de vida no trabalho. No mais, vale ressaltar que não há qualidade de vida no trabalho sem qualidade total, ou seja, sem que a empresa seja boa (MORETTI, 2003).

Nas palavras de Limongi (2012), qualidade de vida no trabalho, centrada na pessoa, abrange as questões de saúde, riscos ocupacionais do trabalho, ergonomia, segurança do trabalho, esforços repetitivos, comunicação tecnológica, carga mental, psicopatologia e psicologia do trabalho.

Do conjunto de contribuições da escola organizacional, podem-se destacar as seguintes características: expansão dos processos de qualidade e produtividade para o de qualidade pessoal; política de gestão de pessoas – valorização e capacitação; marketing – imagem corporativa e comunicação interna; tempo livre – desenvolvimento cultural, hábitos de lazer e esporte; risco e desafio como fatores de motivação e comprometimento (LIMONGI, 2012, p. 27).

Como aponta Gil (2001), as pessoas precisam se sentir valorizadas e estar felizes com as atividades que desempenham na organização para que possam ser produtivas. Elas devem sentir prazer ao realizar suas atividades. O funcionário precisa gostar e se identificar com a atividade que ele exerce. Além do mais, está relacionado ao ser reconhecido e respeitado profissionalmente, tendo à sua disposição os recursos necessários para a sua atividade. Ter boas relações profissionais, em outras palavras, ter um bom relacionamento com os colegas de trabalho e os superiores, e ter espaço para um crescimento profissional também são fontes de satisfação para os empregados que são encorajados pela QTV.

Essas medidas são valiosas para ambas as partes. A qualidade de vida no trabalho é algo muito importante para as organizações que almejam a sua missão para ter destaque no mercado e ser mais rentável com colaboradores de excelência. Um fator importante é que as organizações e seus setores de gerência de recursos humanos querem fazer parte das grandes empresas que são classificadas todos os anos como as melhores para se trabalhar, através da *Great Place To Work* que é uma consultoria global que apoia organizações a obter melhores resultados por meio de uma cultura de confiança, alto desempenho e inovação.

3 MÉTODO

A pesquisa será de natureza aplicada, uma vez que o objetivo é levantar dados específicos, relacionados à QVT e examinar quais os fatores que mais impactam a qualidade de vida perante a percepção dos colaboradores de uma Instituição de Ensino Superior do Distrito Federal.

De acordo com Silva e Menezes (2001), pesquisar é procurar respostas para indagações propostas. A pesquisa de natureza aplicada tem como objetivo gerar conhecimentos para aplicação prática dirigida à solução de problemas específicos e envolve verdades e interesses locais. A pesquisa aqui apresentada será de abordagem quantitativa tanto na coleta como no tratamento dos dados, por intermédio de técnicas estatísticas (SIQUEIRA, 2011).

A coleta dos dados foi por meio de pesquisa de campo, de forma virtual, tendo como instrumento um questionário estruturado aplicado aos colaboradores administrativos da referida instituição de ensino superior, no período de 25 de maio de 2021 a 02 de junho de 2021. O *link* do *google forms* foi divulgado através dos grupos de *WhatsApp*.

O questionário foi dividido em quatro grupos de perguntas, onde o primeiro grupo evidenciou o perfil demográfico, o segundo grupo mostrou fatores de clima organizacionais, o terceiro abordou fatores ambientais, e o quarto tratou dos fatores comportamentais da organização.

4 RESULTADOS

A seguir, serão discorridos os resultados encontrados mediante a tabulação dos dados do questionário aplicado.

O perfil demográfico obteve os seguintes dados: 68,4% dos entrevistados administrativos possuem entre 26 e 40 anos de idade; 56,1% são do sexo masculino; 47,4% são Casado(a) ou União Estável. Quanto ao grau de escolaridade dos respondentes, 57,9% dos colaboradores têm curso superior completo e 42,1% dos colaboradores estão com ensino superior em andamento.

Quadro 1. Perfil demográfico dos colaboradores técnico-administrativos da IES.

Variáveis	Categorias	%
Idade	Até 25 anos	5,3%
	De 26 a 40 anos	68,4%
	De 41 até 50	10,5%
	Acima de 50 anos	15,8%
Estado Civil	Solteiro(a)	29%
	Casado(a) ou União Estável	47,4%
	Separado(a)/Divorciado(a)	23,6%
Gênero	Masculino	56,1%
	Feminino	43,9%
Escolaridade	Ensino superior em andamento	42,1%
	Ensino superior completo	26,4%
	Especialização em andamento	15,8%
	Especialização completa	10,4%
	Mestrado completo	5,3%

Fonte: Elaboração própria, 2021.

Já os fatores de clima organizacional mostram que 84,2% dos funcionários estão satisfeitos com os projetos de qualidade de vida realizados na IES e apenas 5,3% estão insatisfeitos. 52,6% deles afirmam que a organização demonstra interesse em implementar as sugestões dadas por eles e 79,0% avaliaram como bom o apoio recebido dos seus superiores.

Ainda sobre os fatores de clima organizacional, quanto às oportunidades, para desenvolver novas habilidades (cursos, planejamentos de carreira), todos afirmam que existem e 47,4% afirmam que existem e são boas essas oportunidades. O nível de satisfação em relação ao salário com o trabalho executado é de 63,2%; com a pauta benefícios (plano de saúde, seguro, etc.), 64,2% estão satisfeitos, 20,0% estão insatisfeitos e 15,8%, que responderam tanto faz, representam a quantidade de entrevistados que não utilizam esses benefícios.

Desses colaboradores 94,7% estão satisfeitos com os recursos oferecidos para desempenho de suas tarefas, 89,5% se sentem seguros no local de trabalho e 94,8% afirmam estar recebendo informações sobre segurança e saúde.

Quadro 2. Fatores de Clima organizacional

Variáveis	Categorias	%
Quanto aos projetos de qualidade de vida realizados no seu trabalho, você está?	Muito satisfeito	42,1%
	Satisfeito	42,1%
	tanto faz	10,5%
	insatisfeito	5,3%
A organização demonstra interesse em implantar as sugestões que você faz?	Sim	52,6%
	Não	10,6%
	Às vezes	36,8%
Sobre o apoio que recebe de seus superiores no desenvolvimento do seu trabalho, como definiria?	Muito bom	31,6%
	Bom	47,4%
	Regular	15,8%
	Ruim	5,2%
Quanto às oportunidades, para desenvolver novas habilidades (cursos, planejamentos de carreira)?	Não existem	0,0%
	existem	52,6%
	Existem e são boas	47,4%
	Existem e são ruins	0%
Quando você compara o seu salário com o trabalho que você executa, você está?	Muito satisfeito	5,3%
	Satisfeito	63,2%
	Tanto faz	5,3%
	Insatisfeito	26,2%
	Muito insatisfeito	0%
Com relação aos benefícios (plano de saúde, seguro, etc.), que você tem direito, você está?	Muito satisfeito	6,3%
	Satisfeito	57,9%
	Tanto faz	15,8%
	Insatisfeito	14,8%
	Muito insatisfeito	5,2%
Com os recursos que a organização oferece para desempenhar suas tarefas, você se sente?	Muito satisfeito	26,3%
	Satisfeito	68,4%
	Tanto faz	5,3%
	Insatisfeito	0%
	Muito insatisfeito	0%
Com a segurança pessoal ao realizar seu trabalho, você está?	Muito satisfeito	47,4%
	Satisfeito	42,1%
	Tanto faz	10,5%
	Insatisfeito	0%
	Muito insatisfeito	0%

Quanto às informações sobre segurança e saúde que você recebe, você está?	Muito satisfeito	31,6%
	Satisfeito	63,2%
	Tanto faz	0%
	Insatisfeito	5,2%
	Muito insatisfeito	0%

Fonte: Elaboração própria, 2021.

Quanto aos fatores ambientais, 64,0% dos empregados estão na organização há mais de 5 anos, 62,5% têm jornada de trabalho de mais de 40 horas semanais, 78,9% consideram as condições físicas do ambiente de trabalho (iluminação, ventilação, ruído, etc.) como boas e 89,5% concordam que há projetos voltados para a ergonomia no trabalho (ginástica laboral – adaptação de mobiliário às condições de meu perfil físico – suportes para monitores de computadores, etc.) e 94,7% disseram que há palestras sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Ergonomia e Saúde Ocupacional. Todos afirmaram que nos programas de integração, para os recém-contratados, há palestras sobre QVT, Saúde Ocupacional, cuidados quanto à ergonomia, saúde e lazer, entre outras, sendo que 89,4% responderam concordar totalmente, ou seja, que há esses eventos.

Ainda, sobre os fatores ambientais, 77,8% dos respondentes disseram não ter sofrido qualquer tipo de acidente por falta de EPI; 57,9% aparentemente desconhecem se a organização tem programas para recuperação de lesões por esforço repetitivo – fisioterapia, acompanhamento psicológico ou outros; 52,6% concordam que a organização oferece os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) necessários à execução das atividades enquanto para 47,4% não se aplica ou são indiferentes.

Quadro 3. Fatores ambientais

Variáveis	Categorias	%
Há quanto tempo você trabalha nesta organização?	Menos de 2 anos	0%
	Entre 2 e 5 anos	36%
	De 5 a 10 anos	36,8%
	Mais de 10 anos	27,2%
Carga horária de trabalho semanal na IES.	20 horas	6,3%
	30 horas	31,2%
	36 horas	0%
	40 horas	25%
	44 horas	37,5%
Considero as condições físicas do meu ambiente de trabalho (iluminação, ventilação, ruído, etc.).	Muito boas	31,5%
	Boas	47,4%
	Regulares	21,1%
	Pouco satisfatórias	0%
	Insatisfatórias	0%
Há projetos voltados para a ergonomia no trabalho (ginástica laboral – adaptação de mobiliário às condições de meu perfil físico –	Concordo totalmente	47,4%
	Concordo	42%
	Não concordo nem discordo	5,3%
	Discordo parcialmente	5,3%

suportes para monitores de computadores, etc.)?	Discordo totalmente	0%
Há palestras sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Ergonomia e Saúde Ocupacional?	Concordo totalmente Concordo Não concordo nem discordo Discordo parcialmente Discordo totalmente	57,9% 36,8% 5,3% 0% 0%
Nos programas de integração, para os recém-contratados, há palestras sobre QVT, Saúde Ocupacional, cuidados quanto à ergonomia, saúde e lazer, entre outras?	Concordo totalmente Concordo Não concordo nem discordo Discordo parcialmente Discordo totalmente	89,4% 10,6% 0% 0% 0%
No exercício de minhas atividades já sofri algum tipo de acidente pela falta de Equipamento de Proteção Individual (EPI) ou pela falta de instruções quanto ao seu uso?	Concordo totalmente Concordo Não concordo nem discordo Discordo parcialmente Discordo totalmente	5,6% 5,6% 11% 0% 77,8%
A organização tem programas para recuperação de lesões por esforço repetitivo – fisioterapia, acompanhamento psicológico ou outros?	Concordo totalmente Concordo Não concordo nem discordo Discordo parcialmente Discordo totalmente	15,8% 15,8% 57,9% 5,3% 5,2%
A organização oferece os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) necessários à execução de minhas atividades?	Concordo totalmente Concordo Não concordo nem discordo Discordo parcialmente Discordo totalmente Não se aplica	36,8% 15,8% 15,8% 0% 0% 31,6%

Fonte: Elaboração própria, 2021.

Aos aspectos comportamentais, 52,7% estão satisfeitos com relação ao tempo dedicado ao seu lazer, nos intervalos ou ao final do trabalho; 94,7% consideram bom o relacionamento entre os colegas de trabalho e todos afirmaram se sentir úteis para a sociedade ao realizar suas tarefas, sendo que 63,2% disseram estar muito satisfeitos em relação a isso.

Quadro 4. Fatores comportamentais.

Variáveis	Categorias	%
Com relação ao tempo dedicado ao seu lazer, nos intervalos ou ao final do Trabalho, considera-se:	Muito satisfeito	5,3%
	Satisfeito	47,4%
	Indiferente	21%
	Pouco satisfeito	26,3%
	Insatisfeito	0%
Como é o relacionamento entre você e seus colegas de trabalho?	Ótimo	26,3%
	Muito bom	52,6%
	Bom	15,8%
	Regular	5,3%
	Insatisfatório	0%
Quanto à sensação de se sentir útil para a sociedade ao realizar suas tarefas, você se sente?	Muito satisfeito	63,2%
	Satisfeito	36,8%
	Indiferente	0%

	Pouco satisfeito	0%
	Insatisfeito	0%

Fonte: Elaboração própria, 2021.

4.1 Discussão

A partir da análise feita através dos questionários aplicados para a equipe administrativa da IES, observa-se que a maioria dos técnicos-administrativos estão satisfeitos com os projetos sobre qualidade de vida existentes na instituição pesquisada. Por meio do regime de trabalho contínuo, ao longo do expediente e aproximação dos recursos humanos que proporciona aos colaboradores um contato maior com os projetos de QVT da instituição, confirmando a fala de Gramms e Lotz (2017), em outras palavras, boas condições de trabalho, bons recursos, oferecidos pelas empresas, trazem, além da satisfação salarial, bem-estar, isto é, mais benefícios.

Pode-se dizer que a equipe sente que seu trabalho é útil para a sociedade e, por fim, os colaboradores avaliam sua qualidade de vida como boa e muito boa.

5 CONCLUSÕES

Este artigo, que teve como finalidade verificar fatores que impactam a qualidade de vida dos colaboradores em uma IES do Distrito Federal, detectou a existência de palestras e ações da instituição para manutenção da qualidade de vida e satisfação no trabalho de sua equipe, por meio da existência de projetos. O sentimento de pertencimento e utilidade que assalta a equipe, a satisfação quanto ao salário, benefícios e outras ações empreendidas e o bom convívio da equipe dão conta de que é um dos fatores de satisfação no trabalho e percepção de uma boa imagem da organização frente aos funcionários.

Em suma, a presente pesquisa atingiu seus objetivos ao identificar fatores e ações que servem como indicadores da existência de estratégias sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, um dos fundamentos de estima do colaborador para com a instituição. Com isso, a pesquisa realizada contribuiu para ampliar os conhecimentos relativos ao tema QVT na organização.

Claramente, esse artigo não esgota o tema. Verifica-se que novos estudos devem ser realizados, com o intuito de esclarecer fatores sobre clima organizacional que possam impactar na

qualidade de vida da equipe, tais como, a existência de segurança, saúde e relações interpessoais. Dessa forma, garantirá à organização colaboradores satisfeitos e, assim, os objetivos da empresa serão atingidos, produzindo um ganho mútuo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Paulo Samuel de. **Indústria 4.0 - princípios básicos, aplicabilidade e implantação na área industrial**. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536530451/>>. Acesso em: 19 mai 2021.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Dunya, 1997.

Construir uma sociedade melhor, transformando cada organização em um Great Place to Work for all. Disponível em: <<https://gptw.com.br/>>. Acesso em: 20 mai 2021.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica**.

São Paulo: Pioneira, 1992. W., N. J. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Grupo A, 2008.

Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788563308870/>>. Acesso em: 31 mar 2021.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**, 2ª ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

Disponível em: <<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/470/epub/0>> Acesso em: 26 de mar 2021.

GRAMMS, L. C.; LOTZ, E. G. **Gestão da qualidade de vida no trabalho**. Curitiba: Intersaberes, 2017.

Disponível em: <<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/52530/epub/0>>. Acesso em: 07 abr 2021

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

HOPNER, Aline. **Políticas de recursos humanos e qualidade de vida no trabalho em redes hoteleiras**. 2008. 333f. Dissertação (Mestrado em Administração). Porto Alegre: UFRS, 2008.

LIMONGI, F.A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2ª ed. São Paulo: Grupo GEN, 2012. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478514/>>. Acesso em: 01 mai 2021.

LUCENA, Maria Diva da Salette. **Planejamento Estratégico de Recursos Humanos**, 2ª ed. São Paulo: Grupo GEN, 2017. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011593/>>. Acesso em: 20 mai 2021.

MORETTI, Silvinha; TREICHEL, Adriana. Qualidade de vida no Trabalho x Auto-realização humana.

Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG, Santa Catarina, v.1. n. 3. p 73-80, ago/dez, 2003.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de**

dissertação. 3. ed. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.

SIQUEIRA, José de Oliveira. **Fundamentos de Métodos Quantitativos: Aplicados em Administração, Economia e Contabilidade Atuária.** São Paulo: Editora Saraiva, 2011. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502125872/>>. Acesso em: 21 mai 2021.

APÊNDICE A – Questionário Estruturado

Questionário.

ADAPTADO DE SAMPAIO, Luana Oliveira, **Qualidade de Vida no Trabalho.** 2019 Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB). Disponível em: <<https://ufsb.edu.br/proaf/ultimas-noticias/pesquisa-gt-qualidade-de-vida-no-tarabalho-2019>>. Acesso em: 10 mai 2021.